

Холодионова Юлия Владимировна,
*канд. юрид. наук, доцент кафедры теории государства и права
и международного права Института государства и права
Тюменского государственного университета*
Julia-shwetsowa77@mail.ru

НЕДОПУСТИМОСТЬ ОГРАНИЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА

УДК 349.22

Аннотация. Пандемия коронавируса в России нанесла серьезный удар по трудовым отношениям, независимо от их формы собственности. Неспособность работодателей своевременно реагировать на ограничения использования наемного труда привела к существенным нарушениям трудовых прав работников. Участились случаи незаконных увольнений, неоплачиваемых отпусков и снижения заработной платы. Некоторые работники все еще ищут работу, а некоторые уже обратились в суд за защитой своих нарушенных трудовых прав. Защитная функция трудового законодательства требует от работодателей неукоснительного соблюдения прав работников и создания для них безопасных условий труда. Любое ограничение трудовых прав работников является незаконным, если оно осуществляется в одностороннем порядке. Работодателю необходимо рассматривать разногласия и конфликты с работниками индивидуально, чтобы учесть реальную ситуацию в организации, возможность или невозможность сохранения рабочего места для конкретного работника. Однако работники также должны выполнять требования работодателя, предусмотренные локальными актами организации. Несоблюдение законных требований работодателя может рассматриваться как дисциплинарное нарушение. Решением проблемы баланса прав и обязанностей сторон трудового договора является двустороннее соглашение о взаимных правах и обязанностях.

Ключевые слова: трудовые права, трудовые обязанности, работник, работодатель, трудовой договор, соглашение сторон, переговоры.

Yulia V. Kholodionova,
*PhD in Law, associate Professor of the Department of Theory of State and Law
and international Law Institute of State and Law Tyumen State University*
Julia-shwetsowa77@mail.ru

INADMISSIBILITY OF RESTRICTING THE LABOR RIGHTS OF CITIZENS IN THE CONTEXT OF THE CORONAVIRUS PANDEMIC

Abstract. The coronavirus pandemic in Russia has dealt a serious blow to labor relations, regardless of their form of ownership. The failure of employers to respond in a timely manner to restrictions on the use of hired labor has led to significant violations of workers' labor rights. Cases of illegal dismissals, unpaid leave and reduced wages have become more frequent. Some employees are still looking for work, and some have already applied to the court for protection of their violated labor rights. The protective function of labor legislation requires employers to strictly observe the rights of employees and create safe working conditions for them. Any restriction on the labor rights of employees is illegal if it is carried out unilaterally. The employer needs to consider disagreements and conflicts with employees individually in order to take into account the real situation in the organization, the possibility or impossibility of maintaining a workplace for a particular employee. However, employees should also comply with the employer's requirements stipulated in the organization's local acts. Failure to comply with the legal requirements of the employer may be considered a disciplinary violation. The solution to the balance of rights and obligations of the parties to an employment contract is a bilateral agreement on mutual rights and obligations.

Keywords: labor rights, labor obligations, employee, employer, employment contract, agreement of the parties, negotiations.

Трудовые права граждан, независимо от их статуса в трудовых отношениях — работник или работодатель — претерпевают изменения. По большей части на это явление оказала влияние пандемия коронавируса 2020 г., когда обнажились серьезные пробелы в законодательстве, начала появляться практика применения, но норм закона не было, только подзаконные акты. Так сложилось, что в период с марта по июнь 2020 г. в государственные органы (на сайты Трудинспекции, в прокуратуру и в суды) обратилось большое количество граждан и продолжает обращаться за разъяснениями о способах защиты их трудовых прав. Для многих — это довольно «большая» тема, так как пришлось соглашаться с теми предложениями работодателей, которые не отвечали требованиям закона, не устраивали работников и создавали дополнительную напряженность в отношениях. Волна незаконных увольнений прошла по стране и, к сожалению, продолжается. Для кого-то из работодателей это был способ сохранить свой бизнес, а для кого-то это было показательно, так как неумение своевременно реагировать на изменения в практике применения отдельных норм привело к серьезным последствиям. Сложившаяся ситуация стала проверкой для бизнесов на своевременность принятия организационных и кадровых решений, реформирование трудовых отношений и переход на новый уровень взаимодействия с работниками.

Отметим, что современное российское государство всегда стремилось к созданию таких условий для осуществления трудовой деятельности, при которых будут соблюдаться все необходимые требования, в том числе и требования, которые становятся вызовами в настоящем. Как справедливо полагает Е.М. Офман, «создаются условия для повышения самостоятельности субъектов трудового права в регулировании трудовых и непосредственно с ними связанных отношений, поощряется добросовестное отношение к труду. Более того, от степени добросовестности (недобросовестности) зависит уровень защиты прав и законных интересов работников и работодателей (эта идея получила закрепление в п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”» [1]). Соглашаясь с этим автором, отметим, что по-прежнему актуальным является вопрос о недопустимости ограничения прав работников или снижения социальных гарантий для них. Однако, как указывает ученый, «трудовое право не только выполняет свою основную функцию (способствует реализации субъективных прав управомоченными субъектами), но и становится средством получения необоснованных преимуществ перед другими субъектами права. Прежде всего, имеется в виду такое правовое явление, как злоупотребление правом» [1], что, безусловно, является недопустимым. Если злоупотребление правом будет иметь место, то это может вызвать подрыв устойчивости трудовых отношений. Важно, чтобы обе стороны трудового договора это понимали. В свою очередь, если идет речь о деятельности работодателя, который смог воспользоваться незнанием или плохим знанием работниками своих прав, тем самым допустив злоупотребление (например, требование о присутствии на работе в выходной день для подготовки отчетов для проверок вышестоящими организациями и др.), то можно ли говорить о подобных действиях работников, когда по любому (по их мнению) нарушению их прав они обращаются в проверяющий орган, не стараясь «решить» проблему на месте. Такое поведение тоже может рассматриваться как злоупотребление правом. Самые яркие примеры такого поведения: когда вынесено решение КТС организации, а работник, которого такое решение не устраивает, с такими же требованиями обращается в суд.

Может ли помочь в этом случае лояльность работников «пережить» тяжелые времена в организации?.. Скорее, да, потому что для многих предпринимателей, имеющих в штате работников, трудовой период с марта по июнь 2020 г. запомнится надолго. Были случаи, когда работодатель обращался к работникам с предложением «подождать» лучших времен, потому что не было возможности платить им заработную плату; когда некоторые работодатели предлагали воспользоваться работникам отпусками без сохранения заработной платы, при условии, что при появлении возможностей организации, им (работникам) возместят их расходы; кто-то был «уволен» по смс... Перечень можно продолжить, но, как справедливо отметил В.Г. Сойфер, только находясь в длительных трудовых правоотношениях можно рассчитывать на стабильность в отношениях между работниками и работодателями: «правомочие граждан выбирать место работы в расчете на длительную трудовую связь с данной организацией (работодателем) и права работника требовать сохранения такой связи при определенных законом предпосылок ее разрыва» [2]. Это позволяет говорить о сохранении лояльности работников, о том, что в устойчивости взаимодействия должны принимать участие обе стороны трудового договора. Для работников важно, чтобы их правовая связь с работодателем была длительной и устойчивой, а для рабо-

тодателя — это гарантия подбора кадров, способных эффективно решать возникающие вопросы. Кроме того, важным является совершенствование отношений работников и работодателя в духе времени. Становится понятным, что переход на иные формы выполнения трудовых обязанностей накладывает дополнительную ответственность на обе стороны трудового договора. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31.01.2020 № 66 [3], коронавирусная инфекция внесена в перечень опасных заболеваний по рекомендации Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), что обусловило внесение изменений в законодательство РФ о защите прав граждан, об охране их труда, в том числе и Письма Роспотребнадзора, которые установили ряд требований к работодателям и дополнили ответственность работодателей по охране труда работников [4]. Дополнительные обязанности и ответственность работодателей, в том числе административная, с внушительными штрафами за нарушение противоэпидемических правил, не должны рассматриваться только как относящиеся к работодателю. Работники и работодатель — единый механизм, независимо от формы собственности, и задачи, которые ставит перед организацией действующий закон, должны решаться сообща. Да и в случае с противоэпидемическими правилами это достаточно серьезно, так как пока нет достоверных сведений, что инфекция больше не повлияет на производственные процессы. Если рассматривать требования, предъявляемые к работодателю, например, в части обеспечения средствами индивидуальной защиты (СИЗ), то эти расходы не могут рассматриваться как то, что впоследствии работодатель будет взыскивать с работников стоимость СИЗ. Обязанность работодателя и обязанность работников — применять их в работе. Для работников — это охрана их здоровья и гарантия осуществления трудовой деятельности.

При рассмотрении вопросов взаимодействия работников и работодателей и выстраивания модели отношений в новых условиях, часто появляются вопросы столкновения интересов работников и работодателей. Известно, что они противоположны. В.И. Симонов считает, что «основная масса работодателей знает трудовое законодательство, но умышленно его нарушает, особенно в части оформления трудовых отношений, установления размера и выплаты заработной платы, доплат и надбавок, предоставления в полном объеме отпусков и их своевременной оплаты, соблюдения нормы часов рабочего времени» [5]. Такое поведение часто может быть предметом пристального контроля со стороны органов государства, в части соблюдения ими обязанностей по решению задачи трудового права — создания необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства, предусмотренной в ст. 1 ТК РФ. Законопослушное поведение является залогом сохранения лояльности работников, а также создания положительной репутации работодателя. Однако, как справедливо полагает И.А. Костян, «эффективность защиты трудовых прав, свобод и законных интересов в значительной степени зависит от обеспеченности ее надлежащими средствами, которые управомоченные субъекты правоотношений имели бы не только реальную возможность применить, но и намерение (целесообразность) ими воспользоваться» [6]. Защита трудовых прав работников и работодателей — это двусторонняя сфера, в которой должна быть активность со стороны работника и работодателя. Например, на работника возлагается обязанность бережного отношения к имуществу работодателя (согласно ст. 21 ТК РФ), на работодателя — обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (согласно ст. 22 ТК РФ). И.А. Костян права в том, что реальная возможность применения защиты трудовых прав, свобод и законных интересов предоставляется всем участникам трудовых отношений. К сожалению, есть немало примеров, когда работники не знают о своих правах, хотя были должным образом ознакомлены работодателем. Либо, когда работодатель «под давлением» призывает поступить работникам так, как выгодно работодателю (за период с марта по июнь 2020 г. таких примеров очень много). Тогда возникает вопрос: можно ли искать способы снижения уровней непонимания своих ролей в трудовых отношениях, что мешает или препятствует должному исполнению трудовых обязанностей и соблюдению баланса в трудовых отношениях. Как полагает А.М. Котова-Смоленская, интересы работника «как экономически более слабой стороны трудового отношения» не должны идти вразрез с существующими договоренностями с работодателем и не должны создавать ситуацию, в которой могут быть ограничения в правах работодателя «на прекращение трудового отношения в качестве одного из способов достижения баланса во взаимоотношениях сторон трудового отношения» [7]. Подобное поведение создает перекосяк в сторону прав работника и игнорирует законные интересы работодателя. Нельзя, например, ссылаться на то, что от действий работодателя обязательно может произойти массовое увольнение работников,

а, наоборот, важно найти компромисс в том, как и что сообщить работникам, как показать важность их труда, но при этом разъяснить сложную ситуацию, в том числе финансовую, в данной организации. Указанная задача является первостепенной, ее умалить нельзя. Работодатель ответственен за всех тех, кого принял на работу. Но, в то же время, важно, чтобы ответственно подходили к исполнению своих обязанностей и работники: например, не опаздывали на работу, не допускали брака в работе, и — из нового и современного — не допускали неуважительного и оскорбительного отношения друг к другу в корпоративных мессенджерах и электронной почте. Любая конфликтная ситуация не позволяет нормально продолжать производственный процесс, оттягивая силы и ресурсы. Поэтому, возлагая на работодателя социальную ответственность за своих работников, законодатель усматривает в этом, в том числе, создание соответствующей рабочей атмосферы с непримиримостью к нарушениям.

В современной России остро встали проблемы разрешения сложных производственных вопросов, ведь пандемия коронавируса серьезно повлияла на ряд отраслей. Трудности испытывают практически все организации сферы услуг (парикмахерские, выставочная деятельность, туризм и др.); некоторым бизнесам уже не «возродиться», потому что работодателям не удалось договориться со своими работниками, теперь уже бывшими, о том, как пережить сложные времена. По мнению А.А. Осеева, «проблемы, связанные с самостоятельной разработкой стратегии ... всегда вызывают столкновение мнений ... и нуждаются в своем конструктивном решении методом переговоров... важность переговоров как метода согласования и интересов и разрешения конфликтов — регулятора социально-трудовых отношений осознавалась в российском обществе всегда» [8]. Соглашаясь с мнением этого автора, отметим, что переговоры — это тренд 2020 г., когда в сложных ситуациях необходимо рассматривать риски невыполнения принятых решений, риски судебной защиты прав работников и работодателей, репутационные риски, что немаловажно. В этих переговорах велика роль авторитетных представителей работников, возможно, профсоюзных лидеров, а также штатных юристов и специалистов кадровых служб. Инициатива переговорного процесса может исходить от работников или работодателя, так как именно для них важно сохранить баланс взаимодействия в трудовых отношениях. Еще в 1996 г. эффективность переговоров для выстраивания процесса социальной коммуникации описала Е.И. Кимпеляйнен. Она полагала, что «по существу процессы переговоров выражают закономерности проявления человеческих способностей к совместной деятельности, общению и взаимопониманию. Нежелание вести переговоры для решения социальных конфликтов чаще всего объясняется либо мотивом избегания неудачи, либо отсутствием навыков переговорного взаимодействия, либо чрезмерными амбициями сторон, предпочитающих силовое решение конфликта» [9]. Трудовые отношения — это такая сфера, в которой переговоры возможны и целесообразны. Как было указано выше, работодатель и работник являются взаимным ресурсом, ведь независимо от решения конфликтной ситуации, вызвавшей переговорный процесс, трудовую деятельность нужно продолжать. Переговоры позволяют не только получить в итоге компромиссное решение, но и станут условием для сохранения взаимного уважения, для понимания и работниками, и работодателем, что в трудовых отношениях правильнее договариваться о будущей совместной деятельности, пытаться общими усилиями преодолеть те ограничения, в которых оказался бизнес и как сделать так, чтобы эти ограничения не повлияли на трудовые права работников и работодателя. Как справедливо полагала Е.И. Кимпеляйнен, «с помощью переговоров происходит развитие социальных взаимоотношений, вырабатываются новые продуктивные решения ... совместной деятельности людей в общем для них ... пространстве» [9]. В качестве итогов переговорного процесса может быть заключено соглашение, которое для сторон будет обязательным для исполнения. Если переговорный процесс не даст результатов, то у сторон сохранится право на судебную защиту, предусмотренное ст. 46 Конституции РФ.

Завершая настоящее исследование о недопустимости ограничения трудовых прав в период пандемии коронавируса, отметим следующее: в трудовых отношениях особую актуальность приобретает знание о своих правах по заключенным трудовым договорам, соблюдение работниками и работодателем ранее достигнутых соглашений о совместной деятельности в условиях ограничительных мер, применяемых Правительством РФ. Забота государства о своих гражданах касается и трудовых отношений, так как большая часть населения нашей страны осуществляет трудовые обязанности в качестве наемных работников, подчиняясь правилам внутреннего распорядка, а также законам и подзаконным актам. Противоэпидемические требования, ставшие обязательными для работников и работодателей, были продиктованы заботой о здоровье населения России, а кроме того, была разработана беспрецедентная система помощи бизнесу со стороны Правительства нашей страны [10]. К сожалению, количе-

ство трудовых споров и конфликтов меньше не стало, но для работодателей и работников созданы все условия для поиска оптимальных решений выхода из кризисных ситуаций. Успешность проведения переговоров по защите трудовых прав позволит сохранить лояльность работников и повысит репутацию работодателя, будет способствовать снижению количества нарушений трудовых прав сторон трудового договора.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2006. 189 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/zloupotreblenie-pravom-subektami-trudovykh-otnoshenii> (Дата обращения: 02.11.2020).
2. Соيفер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2004. 355 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/stabilnost-i-dinamika-trudovogo-pravootnosheniya> (Дата обращения: 02.11.2020).
3. Постановление Правительства РФ от 31 января 2020 № 66 «О внесении изменения в перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих» [Электронный ресурс] // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/73492109> (Дата обращения: 02.11.2020).
4. Информация Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 7 апреля 2020 «О рекомендациях для работодателей по профилактике коронавирусной инфекции на рабочих местах» [Электронный ресурс] // Роспотребнадзор: сайт. URL: https://www.rospotrebnadzor.ru/about/info/news/news_details.php?ELEMENT_ID=14190 (Дата обращения: 02.11.2020).
5. Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2011. 218 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/realizatsiya-prava-na-garantii-i-kompensatsii-v-trudovykh-otnosheniyakh> (Дата обращения: 02.11.2020).
6. Костян И.А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. М., 2009. 349 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/pravovye-problemy-zashchity-trudovykh-prav-rabotnikov-v-usloviyakh-rynochnykh-otnoshenii-v-r> (Дата обращения: 02.11.2020).
7. Котова-Смоленская А.М. Ограничение права работодателя на прекращение трудового отношения [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2002. 185 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/ogranichenie-prava-rabotodatelaya-na-prekrashchenie-trudovogo-otnosheniya> (Дата обращения: 02.11.2020).
8. Осеев А.А. Переговоры как регулятор социально-трудовых отношений [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.03. М., 2002. 354 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/peregovory-kak-regulyator-sotsialno-trudovykh-otnoshenii> (Дата обращения: 02.11.2020).
9. Кимпелайнен Е.И. Социально-психологическая эффективность переговоров [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. СПб., 1996. 157 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/sotsialno-psikhologicheskaya-effektivnost-peregovorov> (Дата обращения: 02.11.2020).
10. Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2020 № 434 «Об утверждении перечня отраслей российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции» с изм. и доп. от 10, 18 апреля, 12, 26 мая, 26 июня, 16 октября 2020 [Электронный ресурс] // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/73846630> (Дата обращения: 02.11.2020).